



Westmount

Deuxième affichage

Programme distinct d'équité salariale

La Ville de Westmount et le Syndicat

des fonctionnaires municipaux de

Montréal (SCFP)

Période d'affichage :

Du 17 mars au 15 mai 2014

**DEUXIÈME AFFICHAGE
PROGRAMME DISTINCT D'ÉQUITÉ SALARIALE
LA VILLE DE WESTMOUNT ET LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX
DE MONTRÉAL (SCFP)**

En conformité avec la Loi sur l'équité salariale, la Ville de Westmount a terminé le processus de son programme distinct d'équité salariale pour les employés visés par l'accréditation du syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)

Rappel de la Loi sur l'équité salariale

L'objectif de la Loi est de «corriger, à l'intérieur d'une même entreprise, les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des catégories d'emplois à prédominance féminine».

Le but de l'exercice n'est pas de modifier le groupe de traitement des emplois en vigueur au 1^{er} février 2009. Il ne s'agit pas d'un exercice de classification des emplois.

Il est nécessaire de mentionner que la période visée par l'exercice s'étend du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2010.

Travaux réalisés

Le **19 mai 2011** nous avons procédé au 1^{er} affichage (voir copie ci-jointe) qui présentait les résultats des travaux des deux premières étapes du programme, soit l'identification des catégories d'emplois (1^{ère} étape) et le choix de la méthode et de l'outil d'évaluation (2^e étape).

Avis à la suite du premier affichage

Le comité vous informe qu'aucune modification au premier affichage n'a été requise.

**DEUXIÈME AFFICHAGE
PROGRAMME DISTINCT D'ÉQUITÉ SALARIALE
LA VILLE DE WESTMOUNT ET LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX
DE MONTRÉAL (SCFP)**

Suite au premier affichage, nous avons poursuivi et complété les travaux relatifs aux deux dernières étapes menant à la réalisation du programme de l'équité salariale. Cet affichage-ci, présente les résultats des deux dernières étapes soit :

- Troisième étape : L'évaluation et la comparaison des catégories d'emplois ainsi que l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements

- Quatrième étape : Les modalités de versement des ajustements d'équité salariale

Étape 3 : Évaluation des catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux

Évaluation des catégories d'emplois

La Loi exige que les catégories d'emplois à prédominance féminine ou masculine soient évaluées sur la base des quatre grands facteurs, soit les qualifications, les responsabilités, les efforts et les conditions de travail. Le comité d'équité salariale avait retenu 12 sous-facteurs afin d'évaluer les catégories d'emplois ciblées.

En ce qui a trait à la présente démarche, le comité a évalué les catégories d'emplois à prédominance masculine (emplois comparateurs) et les catégories d'emplois à prédominance féminine. L'outil d'évaluation a été appliqué de façon uniforme pour toutes les catégories d'emplois.

Afin d'arriver aux résultats, le Comité a évalué les catégories d'emplois pour chacun des sous-facteurs à l'aide des descriptions d'emplois puis a attribué une pondération à chacun des facteurs et sous-facteurs de l'outil d'évaluation afin d'accorder une valeur en point à chacune des catégories d'emplois.

**DEUXIÈME AFFICHAGE
PROGRAMME DISTINCT D'ÉQUITÉ SALARIALE
LA VILLE DE WESTMOUNT ET LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX
DE MONTRÉAL (SCFP)**

Résultats d'évaluation

Voici les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine visées par l'exercice :

Code	Catégories d'emplois	Prédominance sexuelle
705680	Adjointe au support bureautique	Féminine
705700	Administrateur de systèmes intégrés	Masculine
741310	Agent comptable	Féminine
706140	Agent d'approvisionnement	Féminine
792820	Agent de bureau	Féminine
723410	Agent de contrôle et d'administration de la paie et des avantages sociaux	Féminine
711840	Agent de distribution-équipements municipaux	Masculine
705710	Agent de la sécurité publique	Masculine
705340	Agent de projet, promotion et événements spéciaux	Féminine
784420	Agent de stationnement	Masculine
706170	Agent en urbanisme	Masculine
700100	Agent service à la clientèle-Sports et loisirs	Féminine
752360	Agent technique en électricité	Masculine
755330	Agent technique en environnement	Féminine
754330	Agent technique en génie civile-eaux et égouts	Masculine
755310	Agent technique en horticulture et arboriculture	Féminine
788330	Agent technique en urbanisme	Féminine
752300	Agent technique en géomatique-photogrammétrie	Masculine
789310	Agent technique en ingénierie municipale	Masculine
763810	Aide bibliothécaire	Féminine
700360	Animateur en loisirs grade 1	Masculine
700370	Animateur spécialisé en loisirs	Féminine
762810	Animateur-sports et loisirs	Féminine
700380	Assistant animateur spécialisé loisirs	Féminine
763830	Bibliotechnicien	Féminine
705800	Commis-Westmount	Féminine
705820	Commis aux permis de stationnement	Féminine
754820	Commis caissier	Féminine
792810	Commis de bureau	Féminine
792830	Commis général	Masculine
705870	Coordonnateur adjoint de projet 1	Masculine
705880	Coordonnateur projet 2	Masculine
705890	Coordonnateur de projets sénior	Masculine
211190	Coordonnateur événements communautaires	Féminine

**DEUXIÈME AFFICHAGE
PROGRAMME DISTINCT D'ÉQUITÉ SALARIALE
LA VILLE DE WESTMOUNT ET LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX
DE MONTRÉAL (SCFP)**

Code	Catégories d'emplois	Prédominance sexuelle
700760	Inspecteur en bâtiments	Masculine
706000	Inspecteur en plomberie	Masculine
706050	Pointeur 1- Travaux publics	Féminine
741311	Préposé à la paie et aux comptes payables	Féminine
792860	Préposé à la rédaction et à l'analyse-dossiers administratifs	Féminine
794820	Préposé aux télécommunications	Féminine
771840	Préposé principal à la bibliothèque	Féminine
700770	Préposé service à la clientèle	Féminine
706190	Releveur de compteurs	Masculine
791930	Secrétaire d'unité administrative	Féminine
791840	Secrétaire de direction	Féminine
706250	Sergent	Masculine
706260	Sergent-superviseur de stationnement	Masculine
762940	Surveillant d'activité	Neutre
700550	Surveillant d'installations	Masculine
705850	Surveillant édifice municipal	Masculine
706370	Technicien au service à la clientèle I	Féminine
706320	Technicien au service à la clientèle II	Neutre
706380	Technicien au service à la clientèle III	Féminine
720550	Technicien en ressources humaines	Féminine

Description de la méthode d'estimation des écarts salariaux

Pour ce programme, l'estimation des écarts salariaux a été effectuée sur une base globale. Cette méthode consiste à tracer une courbe à partir de la valeur et de la rémunération des catégories masculines et à comparer la rémunération de chacune des catégories à prédominance féminine à cette courbe. Si la rémunération de catégories d'emplois féminines se situe sous la courbe des catégories d'emplois masculines, c'est qu'il y a un écart salarial qui doit être corrigé.

**DEUXIÈME AFFICHAGE
PROGRAMME DISTINCT D'ÉQUITÉ SALARIALE
LA VILLE DE WESTMOUNT ET LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX
DE MONTRÉAL (SCFP)**

Résultats de l'estimation des écarts salariaux

Code	Catégories d'emplois à prédominance féminine visées par un ajustement	Pourcentage (%) des ajustements salariaux
741310	Agent(e) Comptable	3,40%
706140	Agent(e) d'approvisionnement	3,55%
763810	Aide bibliothécaire	4,68%
700370	Animateur spécialisé en loisirs	32,57%
700380	Assistant animateur spécialisé en loisirs	24,45%
792830	Commis de bureau-Bibliothèque	5,19%
794820	Préposé(e) aux télécommunications	4,23%
791930	Secrétaire d'unité administrative	2,69%
791840	Secrétaire de direction	4,30%
706370	Technicien service à la clientèle I	2,85%
706380	Technicien service à la clientèle III	2,85%

**DEUXIÈME AFFICHAGE
PROGRAMME DISTINCT D'ÉQUITÉ SALARIALE
LA VILLE DE WESTMOUNT ET LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX
DE MONTRÉAL (SCFP)**

Étape 4 : Modalités de versement des ajustements salariaux

Modalités de versement des ajustements

Les ajustements salariaux seront payés en un seul versement. Le montant que chacun des salariés visés recevra inclura le paiement des intérêts au taux légal rétroactivement à la date à laquelle le paiement aurait dû être effectué c'est-à-dire, le **1er janvier 2006**. Ce taux est actuellement de 5% (art. 71 de la Loi sur l'équité salariale).

À qui m'adresser

Les personnes salariées ont 60 jours à compter du premier jour de cet affichage pour demander des renseignements additionnels ou faire des observations. Pour ce faire, elles doivent les transmettre au plus tard le **15 mai 2014**

Veillez noter que les demandes de renseignements additionnels, commentaires et/ou autres observations doivent être transmis uniquement par écrit à l'adresse suivante :

equite_sal_blanc@westmount.org

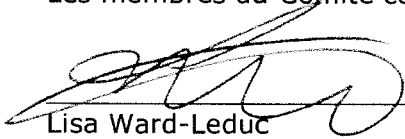
Dans un délai de 30 jours suivant le 60^e jour de cet affichage, soit au plus tard le **14 juin 2014**, le comité doit procéder à un nouvel affichage en précisant les modifications apportées ou en indiquant qu'aucune modification n'est nécessaire.

**DEUXIÈME AFFICHAGE
PROGRAMME DISTINCT D'ÉQUITÉ SALARIALE
LA VILLE DE WESTMOUNT ET LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX
DE MONTRÉAL (SCFP)**

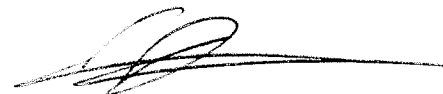
Obligation de confidentialité

Les membres du Comité conjoint, en vertu de l'article 29 de la Loi **sont tenus d'assurer la confidentialité de l'information et des renseignements** obtenus dans le cours normal de leurs travaux.

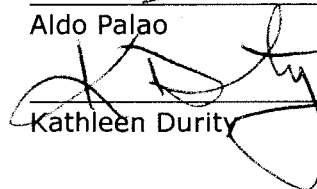
Les membres du Comité conjoint d'équité salariale :



Lisa Ward-Leduc



Aldo Palao



Kathleen Durity

Date : 14 Mars 2014

Date : 14 Mars 2014

Pour obtenir plus d'information sur la Loi sur l'équité salariale, les obligations qu'elle comporte et les recours qu'elle prévoit, communiquez avec la Commission de l'équité salariale ou visitez son site Web :

Commission de l'équité salariale

200, chemin Sainte-Foy, 4^e étage

Québec (Québec) G1R 6A1

Téléphone : 418 528-8765 ou, sans frais, 1 888 528-8765

Site Web : www.ces.gouv.qc.ca